

大東市障害者活躍推進計画

（令和7年4月～令和12年3月）

令和7年4月

大 東 市 長

大東市教育委員会

大東市上下水道事業管理者

はじめに

「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)」(以下「法律」という。)第6条において、国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるよう努めなければならないとされています。

また、法律第7条の3第1項において、国及び地方公共団体は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」(以下「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければならないとされています。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

これらを踏まえて、更なる体制整備や各種取組を図り、本市における障害者である職員の個性と能力をさらに引き出すことができるよう、この障害者活躍推進計画を策定するものです。

目次

1. 障害者活躍推進計画について	1
(1) 計画の位置付け	
(2) 計画の対象となる職員	
(3) 計画の期間	
(4) 周知・公表	
2. 障害者雇用に関する状況と目標	2
(1) 本市における障害者雇用率	
(2) 障害者である職員の退職者数	
(3) 目標	
3. 障害者である職員の職業生活における 活躍の推進に関する取組の内容	4
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
(2) 障害の状況に応じた職務の選定・創出	
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備	
(4) 障害者の活躍を推進するための人事管理	
(5) その他	

1. 障害者活躍推進計画について

(1) 計画の位置付け

この計画は、法律第7条の3第1項の規定に基づき、大東市、大東市教育委員会、大東市上下水道局が実施する障害者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

なお、本計画については、任命権者ごとに作成することとなっていますが、厚生労働省が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、大東市議会事務局、大東市選挙管理委員会事務局、大東市公平委員会事務局、大東市監査委員事務局については、作成対象外となっています。

(2) 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、大東市長、大東市教育委員会、大東市上下水道事業管理者が任命する職員とします。

なお、職員採用については、市長部局が一括で担っており、職員配置等の人的関係が緊密であることから、大東市、大東市教育委員会、大東市上下水道局の3機関については、法律第42条第1項に基づき、3機関を一体的な事業所として、平成30年10月に厚生労働大臣特例認定を受けています。

(3) 計画の期間

この計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

(4) 周知・公表

この計画は、全ての職員に対して周知するとともに、本市ホームページに掲載するなど、適切な方法により公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

2. 障害者雇用に関する状況と目標

(1) 本市における障害者雇用率

障害者雇用率(表1)は、令和2年度以降、平均3.14%で推移しています。なお、大東市、大東市教育委員会、大東市上下水道局の3機関については、職員配置等の人的関係が緊密であることから、法律第42条第1項に基づく厚生労働大臣特例認定を平成30年10月に受けています。このため令和元年度より、法定雇用障害者数の算定は、3機関を同一機関として計上しております。

(表1) 障害者雇用率の推移(過去5年)

(単位) 雇用率：％、職員数：人

	R02	R03	R04	R05	R06
実雇用率(※法定雇用率)	3.29 (※2.50)	3.45 (※2.60)	3.33 (※2.60)	2.81 (※2.60)	2.83 (※2.80)
障害者である職員数	24.0	25.0	24.0	20.0	20.0
法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	729.0	724.5	720.0	713.0	706.5

※各年度6月1日時点

※障害者である職員数及び法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数は換算値

(2) 障害者である職員の退職者数

本市(全ての機関)において、障害者である職員は、過去5年間で5名が退職(定年退職を含む)しています。うち2名が採用後3年未満の退職となっています。

(表2) 障害者である職員の年度ごと退職者数(過去5年)

(単位) 人

	R01	R02	R03	R04	R05
障害者である職員の退職者数	0	0	2	2	1
(うち3年未満退職者数)	(0)	(0)	(1)	(1)	(0)

(3) 目標

今後の障害者の採用に関しては、大東市、大東市教育委員会、大東市上下水道局の3機関の合算により、各年度における法定雇用率以上の障害者の雇用を達成しつつ、令和2年度～6年度実績の平均（3.14%）程度を維持することを目指します。

また、障害者の定着に関しては、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を推進していくことにより、職場環境に起因する離職者を生じさせないことを目指します。

上記の目標項目については、毎年度公表するとともに、取組の進捗状況を把握・分析し、その結果を反映するよう努めていきます。

3. 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容

本内容については、障害者である職員の職業生活における活躍の推進のため、各機関が自律的に取り組みます。

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

(取組機関：市長部局、教育委員会、上下水道局)

- 障害者雇用の促進等を担当する「障害者雇用推進者」として総務部人事課長を選任しています。
- 各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障害者職業生活相談員」として総務部人事課長及び人事・研修グループ長、教育総務部教育総務課長、上下水道局総務課長を選任しています。

(2) 障害の状況に応じた職務の選定・創出

(取組機関：市長部局、教育委員会、上下水道局)

- 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、事業主が合理的配慮を講ずるために障害者から提供を受けた内容等を活用するとともに、必要に応じて障害者本人や所属長の意見を聞き、障害の状況に対応した職場配置等を行うなど、障害者が働きやすい職場環境づくりに努めます。

（３）障害者の活躍を推進するための環境整備

（取組機関：市長部局、教育委員会、上下水道局）

- 相談窓口への相談のほか、人事評価における面談の際、面談者は障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、職場において過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

（４）障害者の活躍を推進するための人事管理

（取組機関：市長部局）

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・受験資格に条件を設定する。
- （例）「自力で通勤できること」「介助者なしで業務遂行が可能なこと」
「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」など

（５）その他

（取組機関：市長部局、教育委員会、上下水道局）

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

印刷物番号

7 - 8
